

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN  
ORGANISASIONAL PADA PEGAWAI NON PNS  
(Studi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan  
Kabupaten Manggarai Timur)**

**TESIS**



**Oleh:  
FANNIE NDAMA  
8112416011**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA  
SURABAYA  
2017**

### **Pernyataan Keaslian Tulisan**

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis ini adalah tulisan saya sendiri, dan tidak ada gagasan atau karya ilmiah siapa pun yang saya ambil secara tidak jujur. Bahwa semua gagasan dan karya ilmiah yang saya kutip telah saya lakukan sejalan dengan etika dan kaidah penulisan ilmiah.

Surabaya, 2 Desember 2017



Fannie Ndama 8112416011

### **Persetujuan Dosen Pembimbing**

Tesis berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasional pada Pegawai Non PNS (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Manggarai Timur) yang ditulis dan diajukan oleh Fannie Ndama dengan NPM 8112416011 telah disetujui untuk diuji



**Dr. Tuty Lindawati SE, MM**  
**Pembimbing Tesis**

**LEMBAR PERSETUJUAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui tesis saya, dengan judul : **Pengaruh Budaya Organisasional, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Pada Pegawai Non PNS (Studi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Manggarai Timur)** untuk dipublikasikan atau ditampilkan di internet atau media lain yaitu *digital library* perpustakaan unika widya mandala surabaya untuk kepentingan akademik sebatas sesuai dengan undang-undang hak cipta.

Demikian pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 29 Januari 2018

  
**Fannie Ndama**  
8112416011

### Pengesahan Tim Penguji

Tesis berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasional pada Pegawai Non PNS (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Manggarai Timur) yang ditulis dan diajukan oleh Fannie Ndamu dengan NPM 8112416011 telah diuji dan dinilai oleh Tim Penguji Sekolah Pascasarjana Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Pada tanggal 12 Desember 2017

Tim Penguji

Ketua

Drs. Y.B. Budi Iswanto, MA., Ph.D.

Secretaris

Dr. Tuty Lindawati SE, MM

Anggota

Dr. Christina Esti Susanti,  
MM., CPM (AP)



Sekolah Pascasarjana  
Direktur

Prof. Dr. S. Ami Soewandi., Apt

iii

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat, rahmat dan penyertaan-Nya sehingga tesis dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasional pada Pegawai Non PNS (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Manggarai Timur)” dapat terselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Sekolah Pascasarjana Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Tesis ini dapat terselesaikan karena bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak baik moril, materiil maupun spiritual. Dalam kesempatan ini, dengan segenap rasa syukur, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr.J. S. Ami Soewandi selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya,
2. Dr. Christina Esti Susanti selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya,
3. Dr. Tuty Lindawati SE, MM selaku pembimbing atas waktu, bimbingan, pengertian, kesabaran, ilmu, nasihat dan dukungan yang telah diberikan selama pengerjaan tesis ini hingga dapat terselesaikan,
4. Y.B. Budi Iswanto, Ph.D dan Dr. Christina Esti Susanti selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan tesis ini,
5. Seluruh dosen Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya,
6. Bupati Manggarai Timur melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Manggarai Timur selaku tempat dilaksanakannya penelitian,
7. Ayah Damasus Ndama dan Ibu Frederika Soch tercinta, kakak Charles Ndama, Kristian Erich Ratu serta keluarga besar dan seluruh kerabat yang membantu, mendukung, memberi waktu, kasih sayang, doa, bantuan moril maupun materiil selama proses penyusunan tesis ini,

8. Teman-teman seperjuangan dari Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya serta pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat tuliskan satu per satu, yang selalu mendukung, menemani, mendoakan dan membantu selama proses penelitian, pengerjaan dan penulisan tesis ini hingga dapat terselesaikan.

Demikian tesis ini dipersembahkan bagi almamater Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, semoga tesis ini bermanfaat serta memberi sumbangan bagi kemajuan Manajemen Strategik SDM pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.

Penulis menyadari keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun pustaka yang ditinjau dalam penyusunan dan penulisan tesis ini sehingga masih terdapat banyak kekurangan yang jauh dari sempurna. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak dan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, 2 Desember 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Landasan Teori.....	11
2.2.1 Kinerja.....	11
2.2.2 Komitmen Organisasional.....	13
2.2.3 Budaya organisasional.....	16
2.2.4 Lingkungan Kerja.....	20
2.2.5 Kompensasi.....	21
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	25
2.3.1 Pengaruh Budaya organisasional Terhadap Komitmen Organisasional.....	25
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.....	26



2.3.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen	
Organisasional.....	26
2.3.4 Pengaruh Budaya organisasional terhadap Kinerja Pegawai.....	27
2.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.3.6 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.....	29
2.3.7 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai..	29
2.3.8 Pengaruh Budaya organisasional terhadap Kinerja Pegawai	
Melalui Komitmen Organisasional.....	30
2.3.9 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	
Melalui Komitmen Organisasional.....	31
2.3.10 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	
Melalui Komitmen Organisasional.....	31
2.4 Kerangka Konseptual dan Pengembangan Model.....	32
2.4.1 Kerangka Proses Berpikir.....	34
2.5 Hipotesis.....	35
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Desain Penelitian.....	36
3.2 Identifikasi Variabel.....	36
3.3 Definisi Operasional.....	37
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	38
3.5 Pengukuran Variabel.....	38
3.6 Alat dan Metode Pengumpulan Data.....	39
3.7 Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.8 Teknik Analisis Data.....	40
3.8.1 Tahap-Tahap dalam SEM.....	40
3.8.2 Asumsi-Asumsi dalam SEM.....	40
3.8.3 Uji Hipotesis.....	45
BAB 4. HASIL DAN ANALISIS DATA PENELITIAN.....	46
4.1 Karakteristik Responden.....	46
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	48
4.3 Uji Asumsi SEM.....	53

4.4 Uji Keseluruhan Model.....	58
4.5 Pengujian Hipotesis.....	61
4.6 Pembahasan.....	64
4.6.1 Karakteristik Responden.....	64
4.6.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	65
4.6.3 Asumsi SEM.....	67
4.6.4 Analisis Keseluruhan Model.....	68
4.6.5 Hasil Uji Hipotesis.....	69
BAB 5. PENUTUP.....	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	79
5.2.1 Saran Bagi Dinas P&K Kabupaten Manggarai Timur.....	79
5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	84

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Sarana dan Prasarana Dinas P&K Kabupaten Manggarai Timur.....	5
Tabel 1.2	Kompensasi Pegawai Non PNS Dinas P&K Kabupaten Manggarai Timur.....	6
Tabel 2.1	Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang.....	10
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	47
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi.....	49
Tabel 4.6	Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 4.7	Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi.....	51
Tabel 4.8	Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional.....	52
Tabel 4.9	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai.....	53
Tabel 4.10	Hasil Uji <i>Univariate Normality</i> .....	54
Tabel 4.11	Hasil Uji <i>Multivariate Normality</i> .....	56
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.14	<i>Goodness Of Fit</i> .....	59
Tabel 4.15	Pengujian Hipotesis.....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	33
Gambar 2.2	Kerangka Proses Berpikir.....	34
Gambar 4.1.	Estimasi Model SEM.....	59
Gambar 4.2.	<i>Structural Equations</i> .....	60

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2	Data Karakteristik Responden.....	82
Lampiran 3	Data Jawaban Responden.....	84
Lampiran 4	Uji Normalitas.....	88
Lampiran 5	Output SEM.....	98

## ABSTRAK

Fannie Ndama:

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PEGAWAI NON PNS

(Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Manggarai Timur)

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh budaya organisasional, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional pada pegawai non PNS (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Manggarai Timur) dengan jumlah responden adalah 100 pegawai non PNS. Teknik yang dipilih untuk menganalisis data adalah *The Structural Equation Modeling* (SEM) dari paket software statistik LISREL 8.7 dalam model dan pengkajian hipotesis.

Hasil pengujian hipotesis menemukan, terdapat pengaruh signifikan budaya organisasional, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasional. selanjutnya, terdapat pengaruh signifikan budaya organisasional, lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja. selain itu, budaya organisasional, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS melalui komitmen organisasional di Dinas P&K Kabupaten Manggarai Timur.

Saran yang dapat diberikan kepada Dinas P&K Kabupaten Manggarai Timur adalah agar pihak Dinas P&K bersama-sama dengan Pemerintah Daerah terus berupaya meningkatkan kesejahteraan pegawai baik melalui budaya organisasional, lingkungan kerja maupun kompensasi khususnya bagi pegawai Non PNS untuk meningkatkan komitmen dan kinerja mereka bagi kemajuan organisasi dan daerah.

Kata kunci:

Budaya organisasional, Lingkungan kerja, Kompensasi, Komitmen organisasional, Kinerja pegawai

## **ABSTRACT**

Fannie Ndama:

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK ENVIRONMENT, AND COMPENSATION TO PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEES NON CIVIL SERVANTS

(Study at Education and Culture Office of East Manggarai Regency)

The purpose of this study is to examine the influence of organizational culture, work environment, and compensation on performance through organizational commitment to non civil servant (Study on Education and Culture Office of East Manggarai Regency) with the number of respondents is 100 non civil servants. The technique chosen to analyze the data is The Structural Equation Modeling (SEM) of the LISREL 8.7 statistical software package in the model and hypothesis assessment.

The results of hypothesis testing found that there is significant influence of organizational culture, work environment and compensation for organizational commitment. Furthermore, there is a significant influence of work environment and organizational commitment to performance. In addition, organizational culture, work environment and compensation have a significant effect on the performance of non civil servants through organizational commitment in P & K offices of East Manggarai Regency.

Suggestions that can be given to the P & K Office of East Manggarai Regency is to ensure that the P & K Office together with the Local Government continuously strives to improve the welfare of employees through organizational culture, work environment and compensation especially for Non-Civil Servants to increase their commitment and performance for organizational progress and area.

Keywords:

Organizational Culture, Work Environment, Compensation, Organizational Commitment, Performance of Employees